

REVOGADA PELA PORTARIA N.º 29, DE 14 DE SETEMBRO DE 2009.

Publicada no BG n.º 175, de 22 de setembro de 2009

Publicada no BG n.º 19, de 26 de janeiro de 2006

INSTRUÇÕES REGULADORAS PARA O PREENCHIMENTO DA FICHA DE CONCEITO DE SARGENTO BM - PORTARIA - ANEXO

~~PORTARIA N.º 5, DE 25 DE JANEIRO DE 2006.~~

ALTERADA PELA PORTARIA Nº 1, DE 17 DE JANEIRO DE 2007.

~~Aprova as Instruções Reguladoras para o preenchimento da Ficha de Conceito de Sargento BM e dá outras providências.~~

~~O COMANDANTE-GERAL, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 9º da Lei n.º 8.255, de 20 nov. 91, e pelos incisos II e VII do art. 47 do Regulamento da Organização Básica do CBMDF, aprovado pelo Decreto n.º 16.036, de 4 nov. 94; combinado com o § 1º do art. 63 do Regulamento de Promoção de Praças, aprovado pelo Decreto n.º 10.174, de 10 mar. 87, com redação acrescida pelo Decreto n.º 26.364, de 11 nov. 2005; e, ainda, considerando o disposto no art. 78 do referido Regulamento de Promoção de Praças, resolve:~~

~~Art. 1º Aprovar, na forma do anexo 2 da presente Portaria, as Instruções Reguladoras para o Preenchimento da Ficha de Conceito de Sargento BM - FCS.~~

~~Art. 2º Para as promoções a serem realizadas nos dias 30 mar. 2006 e 30 jul. 2006, a autoridade competente para realizar o preenchimento da FCS observará os seguintes critérios:~~

~~I - o Sargento BM será avaliado pelo titular da organização bombeiro militar (comandante, diretor ou chefe) a que estiver subordinado, ou por outro oficial por delegação, valendo-se, em todo caso, de informações prestadas pelo chefe imediato do avaliado;~~

~~II - o oficial avaliador deverá balizar-se pelo conjunto de atitudes e reações do Sargento BM avaliado em face do meio, e preencher a FCS efetuando a correlação, tão somente, entre o Conceito julgado conveniente para cada atributo da FCS e o seguinte valor numérico:~~

- ~~a) Excelente - 80 (oitenta) pontos;~~
- ~~b) Muito Bom - 60 (sessenta) pontos;~~

~~e) Bom - 40 (quarenta) pontos;~~

~~d) Regular - 20 (vinte) pontos;~~

~~d) Insuficiente - 0 (zero).~~

~~III - o conceito final da FCS será expresso em valor numérico, igual à média aritmética dos pontos considerados para os atributos observados, com aproximação até milésimo;~~

~~IV - no máximo de 5 (cinco) atributos poderão deixar de ser observados, situação em que o oficial avaliador conferirá ao correspondente atributo o termo "Fator Não Observado (NO)";~~

~~V - havendo delegação de competência para o preenchimento da FCS, o titular da OBM deverá analisar o documento e, ocorrendo discrepâncias, determinará que o oficial avaliador preste informações complementares que justifiquem o conceito atribuído ao avaliado, promovendo se necessário, as correções devidas e, ao final, homologará o resultado;~~

~~VI - quando o conceito final for superior a 70 (setenta) e inferior a 30 (trinta) pontos, o oficial avaliador, justificará por escrito o conceito dado, apontando com clareza e concisão os fatos observados que fundamentaram a avaliação;~~

~~VII - as datas limites fixadas pela Comissão de Promoção de Praças (CPP), publicadas em boletim geral da Corporação;~~

~~§ 1º Aplica-se aos Sargentos BM estiverem agregados ao Quadro, e no exercício de função arregimentada considerada de natureza bombeiro-militar, os mesmos critérios de que trata o caput do presente artigo, cabendo a autoridade a que o militar estiver subordinado, as providências a que se referem os seus incisos I a VII, bem como ao Diretor de Pessoal do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, a competente homologação para posterior envio à CPP.~~

~~§ 2º Caso o titular da OBM, delegue competência a outro oficial para promover a avaliação, deverá dar publicidade do ato de delegação em boletim geral ou boletim do Comando Operacional fazendo constar o posto, o nome, a matrícula e a função do avaliador.~~

~~Art. 3º Para efeito do cômputo do "Conceito Final do Avaliador" de que trata o parágrafo único do art. 57 do Regulamento de Promoções de Praças, a CPP deverá considerar, no cálculo, a média aritmética dos pontos dos atributos contidos na FCS dos 10 (dez) últimos semestres.~~

~~§ 1º Enquanto o limite de 10 (dez) FCS não for atingido, deverão ser consideradas, para elaboração do “Conceito Final do Avaliador”, todas as fichas existentes, desde que preenchidas segundo as Instruções Reguladoras ora aprovadas.~~

~~§ 2º É vedado o aproveitamento das FCS utilizadas nas promoções anteriores a 30 de novembro de 2006, para efeito do cômputo do “Conceito Final do Avaliador” de que trata o caput do presente artigo.~~

~~Art. 4º Os dispositivos estabelecidos pelas Instruções Reguladoras, objeto do anexo I da presente Portaria, serão de aplicação obrigatória para as promoções das praças nela abrangidas, que ocorrerão a partir de 30 nov. 2006, cujas FCS deverão ser preenchidas até 9 ago. 2006.~~

~~Art. 5º Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação revogando-se as disposições em contrário, em especial as normas referentes às praças publicadas nas Instruções a que se refere o item VII do BG n.º 121, de 27 jun. 2000.~~

-

Brasília-DF, 25 de janeiro de 2006.

46º de Brasília e 150º do CBMDF

~~SOSSÍGENES DE OLIVEIRA FILHO — CEL QOBM/Comb.~~

~~Comandante-Geral~~

-

~~Em conseqüência, determino:~~

~~1) ao Centro de Informática que, no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, a contar da presente data, providencie um sistema informatizado para o processamento automático das avaliações de que trata a Instrução Reguladora objeto da presente portaria.~~

-

~~2) à Diretoria de Pessoal, em conjunto com o Centro de Informática que, findo prazo de que trata o item anterior, promova até 31 maio 2006, o treinamento do pessoal envolvido no processo de avaliação, abordando, em especial os seguintes tópicos:~~

~~a) a importância da atividade;~~

~~b) o perfil e as atribuições dos avaliadores;~~

~~c) definição e comentários sobre os diferentes atributos dos aspectos Relacionamento e Trabalho;~~

~~d) instruções para preenchimento da Ficha de Conceito de Sargento;~~

~~e) cumprimento do Calendário das Avaliações.~~

~~3) cumpra-se.~~

~~(Anexo alterado pela Portaria nº 01, de 17 de janeiro de 2007)~~

INSTRUÇÕES REGULADORAS PARA O PREENCHIMENTO DA FICHA DE CONCEITO DE SARGENTO BM

CAPÍTULO I DAS CONSIDERAÇÕES INICIAIS

~~Art. 1º As presentes Instruções tem por finalidade regular o preenchimento da Ficha de Conceito de Sargento BM - FCS, de acordo com as disposições previstas no Regulamento de Promoção de Praças do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, aprovado pelo Decreto n.º 10.174, de 10 mar. 87, com redação acrescida pelo Decreto n.º 26.364, de 11 nov. 05.~~

~~Art. 2º O conceito obtido pelo Sargento BM, faz parte do processo de avaliação a que é submetido pela Comissão de Promoção de Praças para quantificação do mérito e composição do Quadro de Acesso por Merecimento, com vistas à promoção à graduação superior.~~

CAPÍTULO II DOS ASPECTOS E ATRIBUTOS

~~Art. 3º A avaliação do Sargento BM é constituída de dois aspectos:~~

- ~~I — RELACIONAMENTO — capacidade do militar, em maior ou menor nível, de conviver, relacionar-se ou comunicar-se com superiores, pares e subordinados;~~
- ~~II — TRABALHO — atividade coordenada, de caráter intelectual ou físico, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento.~~

~~Art. 4º O aspecto RELACIONAMENTO é composto, para fins de avaliação, pelos seguintes atributos:~~

- ~~I — Apresentação — capacidade de apresentar porte, comportamento e aparência condizentes com os padrões militares;~~
- ~~II — Conduta Civil — capacidade de agir como cidadão, de acordo com as normas estipuladas pela sociedade;~~
- ~~III — Desprendimento — capacidade de renunciar aos seus interesses, em benefício da Corporação, da Organização Bombeiro Militar (OBM) ou de pessoas;~~
- ~~IV — Disciplina — capacidade de proceder conforme normas, regulamentos e leis que regem a Corporação;~~
- ~~V — Discrição — capacidade de manter reserva sobre assuntos ou fatos, de seu conhecimento, que não devam ser revelados;~~
- ~~VI — Equilíbrio Emocional — capacidade de controlar sentimentos, emoções e reações, demonstrando serenidade diante de qualquer situação;~~
- ~~VII — Espírito de Grupo — capacidade de agir em benefício do grupo e de concorrer para sua integração, prestando auxílio aos companheiros, voluntariamente, quando necessário;~~
- ~~VIII — Flexibilidade — capacidade de alterar seu comportamento, ajustando-se a novas idéias ou situações;~~

~~IX — Liderança — capacidade de comandar, chefiar ou dirigir um grupo, encorajando seus integrantes no cumprimento de diferentes missões;~~
~~X — Tato — capacidade de agir, com prudência, em relação às pessoas, evitando causar mágoas ou situações constrangedoras.~~

~~Art. 5º O aspecto TRABALHO contém, para fins de avaliação, os seguintes atributos:~~

~~I — Criatividade — capacidade de gerar novas idéias, para a solução de problemas ou para a realização de trabalhos ou atividades;~~
~~II — Decisão — capacidade de decidir, resolver, tomar decisão;~~
~~III — Dedicção — capacidade de empenhar-se, com afinco, para o desempenho de suas atribuições;~~
~~IV — Iniciativa — capacidade de agir, livre e espontaneamente, empreendendo novas ações, antecipando-se aos demais;~~
~~V — Objetividade — capacidade de destacar o fundamental do supérfluo nos trabalhos realizados ou na solução de problemas;~~
~~VI — Organização — capacidade de realizar trabalhos e atividades de forma ordenada, metódica e em seqüência lógica;~~
~~VII — Perseverança — capacidade de dar continuidade a um trabalho ou atividade, a despeito das dificuldades encontradas;~~
~~VIII — Responsabilidade — capacidade de cumprir compromissos, observando os prazos estabelecidos e assumindo as conseqüências de seus atos;~~
~~IX — Resistência — capacidade de manter-se em condições físicas e mentais de atender às exigências da atividade bombeiro-militar;~~
~~X — Zelo — capacidade de agir com cuidado em relação aos bens móveis e imóveis que estiverem, ou não, sob sua guarda.~~

~~Art. 6º No aspecto TRABALHO, o Sargento BM, também, terá seu desempenho profissional avaliado na sua respectiva QBMG, por meio dos seguintes atributos:~~

~~I — Competência — capacidade de desempenhar atividade bombeiro militar com habilidade e domínio na sua Qualificação específica;~~
~~II — Dedicção — capacidade de devoção no desempenho de atribuições, cargo, comissão, encargo, incumbência ou missão, serviço ou exercício de função de bombeiro-militar que lhe for conferida;~~
~~III — Desembaraço — capacidade de execução das missões específicas da sua respectiva QBMG, com facilidade e desenvoltura;~~
~~IV — Interesse — capacidade de manter-se motivado para renovar ou atualizar a sua capacitação profissional.~~

CAPÍTULO III DA AVALIAÇÃO

~~Art. 7º Cada Sargento BM será avaliado pelo titular da organização bombeiro militar (OBM) ao qual esteve subordinado no semestre de referência, ouvido, se necessário, o chefe imediato do militar.~~

~~§ 1º Para efeito do que dispõe o *caput* do presente artigo, considera-se organização bombeiro militar (OBM), a denominação genérica dada à unidade de tropa até o escalão de subunidade, escola, centro, ou a qualquer outra unidade administrativa do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, que integre a organização básica da Corporação.~~

~~§ 2º Na hipótese do titular da OBM ser movimentado no decorrer do semestre para outro órgão, a FCS será preenchida pelo oficial (substituto ou substituído) que ocupou o cargo ou função por mais de 90 (noventa) dias no período.~~

~~Art. 8º O ato de avaliar decorre da observação habitual e consiste na análise e interpretação do comportamento por aquele que terá que emitir o seu julgamento quanto às qualidades pessoais e profissionais dos avaliados no período considerado.~~

~~Art. 9º O avaliador deverá discernir as reações repetidas ou habituais do avaliado, que correspondem a tendências fundamentais da sua personalidade, distinguindo-as das reações isoladas, que se manifestem nitidamente em circunstâncias especiais.~~

~~Art. 10. Ao proceder a avaliação, o titular da OBM deve ater-se, exclusivamente, ao semestre considerado, não levando em consideração fatos, atividades e comportamentos dos avaliados em períodos anteriores, e ainda:~~

~~I— não avaliar segundo uma impressão geral ou imagem do avaliado;~~

~~II— não avaliar com excessiva generosidade, atribuindo aos avaliados sempre os valores mais elevados;~~

~~III— não avaliar com rigor extremo, atribuindo aos avaliados sempre os valores mais baixos;~~

~~IV— não julgar os avaliados tendo como parâmetro, o padrão de comportamento do próprio avaliador;~~

~~V— sempre considerar que a avaliação é um procedimento relevante, com grande significado e influência na progressão funcional dos avaliados;~~

~~VI— não padronizar a avaliação, atribuindo aos avaliados os mesmos valores em diferentes atributos;~~

~~VII— não realizar a avaliação com base no resultado de apenas uma atividade desenvolvida pelo avaliado.~~

CAPÍTULO IV

DA FICHA DE CONCEITO DE SARGENTO BM

~~Art. 11. A Ficha de Conceito de Sargento BM— FCS (ANEXO “A”) é o documento básico, de caráter RESERVADO, que sintetiza todo o processo de conceituação dos Sargentos BM e conterá dados indispensáveis à apreciação da conduta do Sargento BM nos aspectos moral, profissional, intelectual e de conduta civil.~~

~~Art 12. A Ficha de Conceito de Sargento BM— FCS será preenchida pelo titular do órgão ao qual estiver subordinado o sargento BM avaliado, vedada a delegação e ressalvado o disposto no artigo 16 da presente instrução, conferindo-se a cada atributo o valor numérico (V) correlacionando-os com os respectivos conceitos (C) abaixo especificados, conforme Tabela I.~~

Tabela I

| Valor numérico (V) | Conceito (C) |
|---------------------------|---------------------|
| 80 pontos | Excelente |
| 60 pontos | Muito Bom |
| 40 pontos | Bom |
| 20 pontos | Regular |
| 00 pontos | Insuficiente |

~~§ 1º Para facilitar o preenchimento da FCS, os pontos a serem atribuídos aos avaliados nos diversos atributos deverão ser balizados segundo o conjunto de atitudes e reações do~~

~~Sargento BM em face do meio, de acordo com as Listas de Condutas constantes do ANEXO "B" da presente instrução.~~

~~§ 2º No máximo 05 (cinco) atributos poderão deixar de ser observados; situação em que o avaliador conferirá ao correspondente atributo o termo "Fator Não Observado" (NO).~~

~~§ 3º O conceito final do avaliador na FCS (Grau de Conceito), será a média aritmética dos pontos dos atributos observados, desconsiderando-se os fatores não observados (NO).~~

~~§ 4º Quando o conceito final do avaliador for superior a 70 ou inferior a 30, o titular da OBM deverá instruir a FCS com justificativa fundamentada.~~

~~§ 5º Excepcionalmente, no impedimento do titular do órgão, a FCS será preenchida pelo seu substituto legal e, em último caso, o Comandante Geral do CBMDF designará outro oficial avaliador.~~

~~Art. 13. Logo após o preenchimento das FCS, o titular da OBM as remeterá assinadas diretamente para a Comissão de Promoção de Praças, observando as prescrições quanto à remessa e trâmite de documentos sigilosos.~~

~~Art. 14. A Comissão de Promoção de Praças, após receber as FCS, deverá analisar e ratificar o tratamento dos dados, homologando a avaliação efetuada.~~

~~§ 1º Da análise procedida pela CPP, identificando-se discrepâncias na avaliação, a Comissão poderá determinar que o titular da OBM preste informações complementares, por escrito e em caráter RESERVADO, que justifiquem o conceito atribuído ao avaliado.~~

~~§ 2º A não ratificação ou não homologação pela CPP da avaliação procedida pelo titular da OBM tornará nula aquela avaliação com conseqüente avocação para si da competência para avaliar o militar.~~

~~§ 3º É facultado à CPP, a promoção de diligência destinada a esclarecer e a firmar a sua convicção quanto ao preenchimento da FCS do militar considerado.~~

~~§ 4º Na ocorrência da não homologação da avaliação procedida pelo titular da OBM, a CPP recomendará ao Comandante Geral do CBMDF a abertura de processo administrativo para apurar possível conduta irregular do oficial avaliador.~~

~~Art. 15. A FCS é parte integrante do processo de promoção e será arquivada na secretaria da CPP até o cumprimento dos prazos legais.~~

~~Art. 16. A FCS do Sargento BM agregado ao Quadro, e no exercício de função arregimentada, considerada de natureza militar, será preenchida pelo Diretor de Pessoal do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, ou por oficial subordinado a quem este o delegar.~~

~~Parágrafo único. Com o objetivo de firmar convicção quanto ao preenchimento da FCS do militar considerado, é facultado ao Diretor de Pessoal solicitar informações complementares à autoridade a que o militar estiver subordinado.~~

~~Art. 17. Não será avaliado o Sargento BM que for agregado pelos motivos relacionados na alínea "c" do § 1º do art. 78 do Estatuto dos Bombeiros Militares do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, aprovado pela Lei nº. 7.479, de 2 de junho de 1986.~~

~~CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS~~

~~Art. 18. Todo e qualquer recurso interposto contra a avaliação efetuada, deve ser dirigido ao Presidente da Comissão de Promoção de Praças, sob a forma de requerimento, de acordo com o modelo em uso na Corporação, por meio da cadeia de comando e obedecidos os prazos legais.~~

~~Art. 19. As FCS serão disponibilizadas pela Comissão de Promoção de Praças aos respectivos avaliados interessados, mediante solicitação, tão logo seja processado e divulgado o Quadro de Acesso, em boletim geral.~~

~~Art. 20. As FCS serão preenchidas semestralmente, com observações referentes aos períodos de 1 janeiro a 30 de junho e de 1 de julho a 31 de dezembro, e serão remetidas à Comissão de Promoções de Praças, até 40 (quarenta) dias após o término do semestre.~~
~~§ 1º As FCS com observações até 30 de junho serão computadas para as promoções de 30 de novembro do mesmo ano e 30 de março do ano seguinte.~~
~~§ 2º As FCS com observações até 31 de dezembro serão computadas para a promoção de 30 de julho do ano seguinte.~~

~~Art. 21. Todos os cálculos de média aritmética, considerados na presente Instrução, deverão ser realizados desconsiderando-se os fatores não observados (NO).~~

~~Art. 22. A Ficha de Conceito do Sargento BM movimentado de um para outro órgão e que, até a data de encerramento das alterações, fixada no calendário constante do Anexo "C" do Decreto nº 26.364/2005, que tenha menos de 90 (noventa) dias de apresentação pronto para o serviço no órgão, será preenchida no órgão de origem que providenciará a sua remessa diretamente à Secretaria da CPP-BM.~~

~~Art. 23. Observado o disposto nos artigos anteriores, os Sargentos BM que se encontrarem prestando serviços ou cursando em OBM diversa da que estiver lotado, serão avaliados pelo titular da OBM a que se encontrarem subordinados.~~
~~Parágrafo único. Excepcionalmente, na hipótese do Sargento BM a ser avaliado encontrar-se em missão fora do DF com prazo superior a 90 (noventa) dias, a avaliação será procedida pelo titular da OBM a que estiver lotado ou adido, podendo-se valer de informações prestadas pelo chefe imediato do avaliado no local onde se encontrar.~~

~~Art. 24. Os casos extraordinários ou omissos a esta Instrução Reguladora, serão instruídos pela Comissão de Promoção de Praças e decididos pelo Comandante-Geral do CBMDF.~~

~~Brasília-DF, em 17 de janeiro de 2007.
47º de Brasília e 151º do CBMDF~~

~~JOSÉ ANÍCIO BARBOSA JÚNIOR — Col QOBM/Comb.
Comandante-Geral do CBMDF~~

**ANEXO "A" DA INSTRUÇÃO REGULADORA PARA PREENCHIMENTO DA FICHA DE
CONCEITO DE SARGENTO BM**

| | | | | | |
|--|---|---------------------------|----------------------|-----------------|---------------------------|
| CBMDF | FICHA DE CONCEITO DE SARGENTO BM | ANEXO "A" | | | |
| GRAD: | NOME: | | | | |
| MATR.: | SEMESTRE: _____ ANO: _____ | ORGÃO: | | | |
| I-RELACIONAMENTO | CONCEITO | VALOR NUMÉRICO | II - TRABALHO | CONCEITO | VALOR NUMÉRICO |
| 1. Apresentação | | | 1. Criatividade | | |
| 2. Conduta civil | | | 2. Decisão | | |
| 3. Desprendimento | | | 3. Dedicção | | |
| 4. Disciplina | | | 4. Iniciativa | | |
| 5. Discrição | | | 5. Objetividade | | |
| 6. Equilíbrio emocional | | | 6. Organização | | |
| 7. Espírito de Grupo | | | 7. Perseverança | | |
| 8. Flexibilidade | | | 8. Responsabilidade | | |
| 9. Liderança | | | 9. Resistência | | |
| 10. Tato | | | 10. Zelo | | |
| III - TRABALHO (desempenho profissional, conforme a QBMG) | | | | CONCEITO | VALOR NUMÉRICO |
| 1. Competência | | | | | |
| 2. Dedicção | | | | | |
| 3. Desembaraço | | | | | |
| 4. Interesse | | | | | |
| GRAU DE CONCEITO | | | | | |
| Brasília - DF, ____ / ____ / ____ _____ Assinatura e Carimbo | | | | | |

ANEXO "B" DA INSTRUÇÃO REGULADORA PARA PREENCHIMENTO DA FICHA DE CONCEITO DE SARGENTO-BM

| ATRIBUTO | DEFINIÇÃO DAS CONDUTAS | PONTOS |
|---------------------|---|---------------|
| APRESENTAÇÃO | O avaliado sempre apresentou porte, comportamento e aparência condizentes com os padrões militares, destacando-se dos demais. | 80 |
| | O avaliado apresentou-se razoavelmente dentro dos padrões militares, em relação ao porte, comportamento e aparência. | 60 |
| | | 40 |
| | O avaliado não teve cuidado com seu porte, comportamento ou aparência, dentro dos padrões militares. | 20 |
| 00 | | |

| ATRIBUTO | DEFINIÇÃO DAS CONDUTAS | PONTOS |
|----------------------|--|---------------|
| CONDUTA CIVIL | O avaliado agiu com destaque diante das normas estipuladas pela sociedade, sendo alvo de admiração e servindo de exemplo aos demais. | 80 |
| | O avaliado limitou-se a cumprir as convenções estabelecidas pela sociedade. | 60 |
| | | 40 |
| | O avaliado não agiu de acordo com as normas estabelecidas pela sociedade e não soube controlar a conduta de pessoas próximas (cônjuge, filhos e familiares). | 20 |
| 00 | | |

| ATRIBUTO | DEFINIÇÃO DAS CONDUTAS | PONTOS |
|-----------------------|--|---------------|
| DESPRENDIMENTO | O avaliado agiu sempre em benefício da Corporação, da OBM ou de outrem, renunciando, constantemente, a seus interesses particulares, destacando-se dos demais. | 80 |
| | O avaliado agiu, com renúncia, em relação a seus interesses particulares. | 60 |
| | | 40 |
| | O avaliado agiu, em certas situações, visando seus interesses particulares. | 20 |
| 00 | | |

| ATRIBUTO | DEFINIÇÃO DAS CONDUTAS | PONTOS |
|-------------------|--|---------------|
| DISCIPLINA | O avaliado, no período, jamais infringiu qualquer norma, regulamento ou lei que regem a Instituição, destacando-se dos demais. | 80 |
| | O avaliado foi alvo de reprimenda pela desatenção a normas e regulamentos, sem contudo, configurar indisciplina. | 60 |
| | | 40 |
| | O avaliado infringiu normas, regulamentos ou leis em vigor, demonstrando indisciplina. | 20 |
| 00 | | |

| ATRIBUTO | DEFINIÇÃO DAS CONDUTAS | PONTOS |
|-----------|--|--------|
| DISCRETÃO | O avaliado foi extremamente discreto nos seus afazeres e no trato dos assuntos e fatos que não deviam ser revelados, destacando-se dos demais. | 80 |
| | O avaliado foi reservado, mantendo sigilo correspondente com os assuntos e fatos que não deviam ser revelados. | 60 |
| | | 40 |
| | O avaliado não foi discreto, revelando assuntos ou fatos que deviam permanecer em sigilo. | 20 |
| 00 | | |

| ATRIBUTO | DEFINIÇÃO DAS CONDUTAS | PONTOS |
|----------------------|---|--------|
| EQUILÍBRIO EMOCIONAL | O avaliado soube controlar totalmente seus sentimentos, emoções e reações diante de qualquer situação, inclusive de graves conflitos, destacando-se dos demais. | 80 |
| | O avaliado soube controlar-se emocionalmente diante de conflitos naturais ou situações que surgiram. | 60 |
| | | 40 |
| | O avaliado não se controlou emocionalmente diante de situações, agindo de acordo com seus impulsos, sem medir as conseqüências de seus atos. | 20 |
| 00 | | |

| ATRIBUTO | DEFINIÇÃO DAS CONDUTAS | PONTOS |
|-------------------|---|--------|
| ESPÍRITO DE GRUPO | O avaliado agiu em benefício dos outros, com freqüência, colaborando para a integração de todos e auxiliando voluntariamente os companheiros, destacando-se dos demais. | 80 |
| | O avaliado emvidou esforços para que os objetivos comuns fossem alcançados. | 60 |
| | | 40 |
| | O avaliado não agiu voluntariamente em benefício dos outros, limitando-se a realizar tarefas que lhe foram afetas. | 20 |
| 00 | | |

| ATRIBUTO | DEFINIÇÃO DAS CONDUTAS | PONTOS |
|---------------|---|--------|
| FLEXIBILIDADE | O avaliado foi muito receptivo, ajustando-se rapidamente a novas idéias ou situações, destacando-se dos demais. | 80 |
| | O avaliado foi capaz de ajustar-se a novas idéias ou situações, adaptando-se a elas após questionamento. | 60 |
| | | 40 |
| | O avaliado teve muita dificuldade em ajustar-se a novas situações, ou foi inflexível, reagindo negativamente às novas idéias. | 20 |
| 00 | | |

| ATRIBUTO | DEFINIÇÃO DAS CONDUTAS | PONTOS |
|-----------|---|--------|
| LIDERANÇA | O avaliado agiu com notória habilidade, obtendo a adesão dos membros de seu grupo, os quais acataram suas idéias e seguiram suas determinações, sem restrições. | 80 |
| | O avaliado dirigiu e orientou seu grupo, atingindo os objetivos estabelecidos para o cumprimento das diferentes missões. | 60 |
| | | 40 |
| | O avaliado não conseguiu dirigir o seu grupo, por descaso ou falta de aptidão. | 20 |
| 00 | | |

| ATRIBUTO | DEFINIÇÃO DAS CONDUTAS | PONTOS |
|----------|--|--------|
| TATO | O avaliado agiu sempre com muita prudência, em relação a todos e nas diversas situações, destacando-se dos demais. | 80 |
| | O avaliado agiu sem causar mágoas ou situações constrangedoras às pessoas. | 60 |
| | | 40 |
| | O avaliado foi imprudente em relação às pessoas, causando mágoas ou situações constrangedoras desnecessárias. | 20 |
| 00 | | |

| ATRIBUTO | DEFINIÇÃO DAS CONDUTAS | PONTOS |
|--------------|---|--------|
| CRIATIVIDADE | O avaliado gerou novas idéias para a solução de problemas ou para a realização de trabalhos ou atividades, destacando-se dos demais pela quantidade das idéias apresentadas e por sua excelência. | 80 |
| | O avaliado gerou novas idéias para a solução de problemas ou para a realização de trabalhos ou atividades. | 60 |
| | | 40 |
| | O avaliado não apresentou novas idéias para a solução de problemas ou para a realização de trabalhos ou atividades. | 20 |
| 00 | | |

| ATRIBUTO | DEFINIÇÃO DAS CONDUTAS | PONTOS |
|----------|--|--------|
| DECISÃO | O avaliado decidiu com absoluta correção e coerência, mesmo sob tensão ou diante de opiniões contrárias, destacando-se dos demais. | 80 |
| | O avaliado tomou decisões lógicas e adequadas diante de situações ou problemas distintos | 60 |
| | | 40 |
| | O avaliado teve dificuldade para decidir ou suas decisões foram inadequadas às situações ou problemas que lhe foram apresentados. | 20 |
| 00 | | |

| ATRIBUTO | DEFINIÇÃO DAS CONDUTAS | PONTOS |
|-----------|---|--------|
| DEDICAÇÃO | O avaliado empenhou-se, com afinco, para o desempenho de suas atribuições, de forma integral, trabalhando espontaneamente dentro e fora do expediente normal, destacando-se dos demais. | 80 |
| | O avaliado realizou os trabalhos que lhe foram determinados, demonstrando empenho em sua consecução. | 60 |
| | | 40 |
| | O avaliado demonstrou pouco interesse pelo desempenho de suas atribuições, não se empenhando para cumprir as tarefas que lhe foram consignadas. | 20 |
| 00 | | |

| ATRIBUTO | DEFINIÇÃO DAS CONDUTAS | PONTOS |
|------------|---|--------|
| INICIATIVA | O avaliado, agindo livre e espontaneamente, empreendeu novas ações, adotando medidas apropriadas em tempo hábil, antecipando-se aos demais. | 80 |
| | O avaliado agiu com oportunidade, empreendendo ações razoavelmente aplicáveis. | 60 |
| | | 40 |
| | O avaliado não empreendeu novas ações, nem adotou medidas apropriadas, em tempo oportuno, aguardando que outros o fizessem. | 20 |
| 00 | | |

| ATRIBUTO | DEFINIÇÃO DAS CONDUTAS | PONTOS |
|--------------|--|--------|
| OBJETIVIDADE | O avaliado soube sempre destacar dos contextos, o fundamental do supérfluo, atendo-se aos aspectos essenciais e necessários nos problemas solucionados e nos trabalhos realizados. | 80 |
| | O avaliado soube, na maioria de seus trabalhos ou problemas solucionados, destacar o fundamental do supérfluo. | 60 |
| | | 40 |
| | O avaliado não conseguiu separar o fundamental do supérfluo nos trabalhos realizados e na solução de problemas. | 20 |
| 00 | | |

| ATRIBUTO | DEFINIÇÃO DAS CONDUTAS | PONTOS |
|-------------|---|--------|
| ORGANIZAÇÃO | O avaliado realizou todos os trabalhos e atividades de forma ordenada, metódica e em seqüência lógica, com metodologia seletiva quanto aos meios necessários. | 80 |
| | O avaliado realizou a maioria dos trabalhos e atividades de forma ordenada, metódica e em seqüência lógica. | 60 |
| | | 40 |
| | O avaliado não conseguiu realizar seus trabalhos e atividades de forma ordenada, metódica e em seqüência lógica. | 20 |
| 00 | | |

| ATRIBUTO | DEFINIÇÃO DAS CONDUTAS | PONTOS |
|--------------|---|--------|
| PERSEVERANÇA | O avaliado executou todos os trabalhos e atividades, não esmorecendo diante das dificuldades encontradas no cumprimento de suas obrigações. | 80 |
| | O avaliado executou a maioria dos trabalhos e atividades, a despeito das dificuldades encontradas. | 60 |
| | | 40 |
| | O avaliado esmoreceu diante das dificuldades encontradas, não sabendo dar continuidade a seus trabalhos e atividades. | 20 |
| | | 00 |

| ATRIBUTO | DEFINIÇÃO DAS CONDUTAS | PONTOS |
|------------------|---|--------|
| RESPONSABILIDADE | O avaliado cumpriu todos os compromissos, nos prazos estabelecidos, assumindo as conseqüências de seus atos. | 80 |
| | O avaliado cumpriu a maioria de seus compromissos, nos prazos estabelecidos, assumindo as conseqüências de seus atos. | 60 |
| | | 40 |
| | O avaliado não cumpriu seus compromissos, nos prazos estabelecidos, não assumindo as conseqüências de seus atos. | 20 |
| | | 00 |

| ATRIBUTO | DEFINIÇÃO DAS CONDUTAS | PONTOS |
|-------------|---|--------|
| RESISTÊNCIA | O avaliado manteve-se em condições físicas e mentais de atender as exigências da atividade militar, afastando o <i>stress</i> e destacando-se dos demais. | 80 |
| | O avaliado manteve-se em condições físicas e mentais de atender as exigências da atividade militar, apesar do <i>stress</i> . | 60 |
| | | 40 |
| | O avaliado não se manteve em condições físicas ou mentais de atender as exigências da atividade militar. | 20 |
| | | 00 |

| ATRIBUTO | DEFINIÇÃO DAS CONDUTAS | PONTOS |
|----------|--|--------|
| ZELO | O avaliado agiu com muito cuidado em relação aos bens colocados, ou não, sob sua guarda, impedindo o desperdício e apresentando sempre limpas e arrumadas as suas instalações. | 80 |
| | O avaliado agiu com o devido cuidado em relação aos bens colocados, ou não, sob sua guarda. | 60 |
| | | 40 |
| | O avaliado não foi cuidadoso com os bens colocados, ou não, sob sua guarda, mantendo sujas e desarrumadas as suas instalações ou desperdiçando material. | 20 |
| | | 00 |

| ATRIBUTO | DEFINIÇÃO DAS CONDUTAS | PONTOS |
|--------------------|--|--------|
| COMPETÊNCIA (QBMG) | O avaliado demonstrou profundo conhecimento teórico e prático na sua atividade profissional. | 80 |
| | O avaliado demonstrou conhecimento teórico e prático mínimo, suficiente para a sua atividade profissional. | 60 |
| | | 40 |
| | O avaliado não apresentou um mínimo de conhecimento e domínio na sua atividade profissional, demonstrando falta de perícia nas atividades que lhe são inerentes. | 20 |
| 00 | | |

| ATRIBUTO | DEFINIÇÃO DAS CONDUTAS | PONTOS |
|------------------|---|--------|
| DEDICAÇÃO (QBMG) | O avaliado agiu sempre com abnegação e especial afeição aos interesses Institucionais quando no desempenho das missões a ele atribuídas dentro de sua QBMG. | 80 |
| | O avaliado observou os interesses Institucionais quando no desempenho das missões a ele atribuídas dentro de sua QBMG. | 60 |
| | | 40 |
| | O avaliado não cumpriu suas missões com a devida observação aos interesses Institucionais dentro de sua QBMG. | 20 |
| 00 | | |

| ATRIBUTO | DEFINIÇÃO DAS CONDUTAS | PONTOS |
|---------------------|--|--------|
| DESEMPARAÇÃO (QBMG) | O avaliado agiu com desenvoltura demonstrando extrema facilidade no desempenho das missões específicas, destacando-se na sua QBMG. | 80 |
| | O avaliado demonstrou desenvoltura no desempenho das suas missões específicas. | 60 |
| | | 40 |
| | O avaliado não possui desenvoltura, demonstrando dificuldade na execução das suas missões específicas. | 20 |
| 00 | | |

| ATRIBUTO | DEFINIÇÃO DAS CONDUTAS | PONTOS |
|------------------|--|--------|
| INTERESSE (QBMG) | O avaliado manifestou motivação em participar de instruções e buscou capacitação na sua QBMG, destacando-se dos demais. | 80 |
| | O avaliado demonstrou empenho e dedicação nas instruções de interesse do CBMDF, para as quais foi escalado. | 60 |
| | | 40 |
| | O avaliado não demonstrou particular interesse em participar das instruções ou programas de capacitação para o desempenho de suas missões. | 20 |
| 00 | | |

(NOVA REDAÇÃO DADA PELA PORTARIA Nº 01, de 17 de janeiro de 2007)